PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS INSTITUCIONALES 2022

Agencia Nacional de Tierras

El campo es de todos

Minagricultura

1. INTRODUCCIÓN

La Subdirección de Talento Humano de la Agencia Nacional de Tierras, es responsable en la formulación y gestión de las estrategias relacionadas con el Fortalecimiento de la Calidad de Vida Laboral, entre la cuales se encuentra el Sistema de Estímulos, compuesto por el Plan de Bienestar Social Laboral y el Plan de Incentivos, los cuales se enmarcan en el Plan Estratégico de Talento Humano, lo que implica que el talento humano es eje central en el desarrollo organizacional para la prestación del servicio público, e impacta en el plan estratégico a través del fortalecimiento de su calidad de vida laboral.

La Gestión del Talento Humano se convierte en un factor estratégico debido a que aporta al logro de los objetivos organizacionales desde una perspectiva estratégica a largo plazo, considerando tanto las necesidades propias de la entidad, como el actuar responsablemente en el entorno laboral, legal y cultural, buscando encontrar un justo y sano equilibrio entre diversos intereses. De acuerdo con el Departamento Administrativo de la Función Pública (2007) la política de bienestar para el sector público debe ser libre de todo paternalismo y su objetivo fundamental ha de ser la búsqueda de la autenticidad en la satisfacción genuina de las necesidades humanas fundamentales de los servidores públicos. En este sentido, es también responsabilidad de cada servidor público trabajar por y responsabilizarse de su propio bienestar.

La concepción del bienestar social al interior de las entidades públicas es un problema de tipo cultural, cuyo cambio requiere estrategias que afecten la mentalidad colectiva de las áreas, entidades y sectores de la administración. En este sentido, es importante resaltar que, dentro de la gestión moderna de los recursos humanos, los procesos de personal, entre ellos los de bienestar, se han comenzado a descentralizar de las oficinas de personal hacia cada una de las dependencias, siempre, claro está, bajo las pautas y orientaciones del nivel directivo. Al respecto, se requiere un trabajo fuerte de concientización en relación con la responsabilidad de cada jefe de liderar cambios cualitativos en la manera de asumir el bienestar (DAFP, 2007).

La Agencia Nacional de Tierras ha venido trabajando para fortalecer el Plan Anual de Bienestar Social Laboral, de tal forma que se desarrollen actividades acordes a las necesidades y expectativas de los servidores de la entidad y su grupo familiar.

Así las cosas, en el presente documento se presenta el Sistema de Estímulos – Plan de Bienestar e Incentivos 2022 propuesto para los servidores de la Agencia Nacional de Tierras ANT, con vinculación de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción y provisionalidad, siendo este entendido ante todo como la búsqueda de condiciones satisfactorias en general, que exalten así la labor del servidor, intensificando además una cultura que manifieste en ellos un sentido de pertenencia y motivación.

2. MARCO NORMATIVO

A continuación, se presenta el marco legal aplicable a los planes objeto de este documento:

Normatividad	Artículo	Aplicación
Decreto Ley No. 1567 de 1998 Título II Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado.	**Artículo 13°**. El cual establece el Sistema de Estímulos, conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.	Plan de Bienestar e Incentivos
	Artículo 18°. A través de los programas de bienestar social y de los programas de incentivos que formulen y ejecuten las entidades, se pondrá en funcionamiento el sistema de estímulos para los empleados.	
	Artículo 19°. Las entidades públicas están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados, programas de bienestar social e incentivos.	
	Artículo 26°. Los programas de incentivos, como componentes tangibles del Sistema de Estímulos, deberán orientarse a: 1. Crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos. 2. Reconocer o premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia. Los programas de incentivos dirigidos a crear condiciones favorables al buen desempeño se desarrollarán a través de proyectos de calidad de vida laboral, y los programas de incentivos que buscan reconocer el desempeño en niveles de excelencia se estructurarán a través de planes de incentivos.	
Ley 909 del 23 de septiembre de 2004	**Artículo 36°**: Con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley.	Plan de Bienestar e Incentivos

Normatividad	Artículo	Aplicación
Decreto No. 1227 de 2005 en el Capítulo II	**Artículo 69**, dispone que las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social.	Plan de Incentivos
Decreto No. 1083 de 2015	**Artículo 2.2.10.1** Programas de estímulos. Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social.	Sistema de Estímulos
	Artículo 2.2.10.2 Beneficiarios. Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación: 1. Deportivos, recreativos y vacacionales. 2. Artísticos y culturales. 3. Promoción y prevención de la salud. 4. Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas. 5. Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados. Parágrafo 1°. (Modificado por el Decreto Nacional 4661 de 2005). El cual define: Los programas de educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior, estarán dirigidos a los empleados públicos. También se podrán beneficiar de estos programas las familias de los empleados públicos, cuando la entidad cuente con recursos apropiados en sus respectivos presupuestos para el efecto Parágrafo 2º. Para los efectos de este artículo se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos menores de 18 años o	Plan de Bienestar

Normatividad	Artículo	Aplicación
	discapacitados mayores que dependan económicamente de él.	
	Artículo 2.2.10.3. Los programas de bienestar orientados a la protección y servicios sociales no podrán suplir las responsabilidades asignadas por la ley a las Cajas de Compensación Familiar, las Empresas Promotoras de Salud, los Fondos de Vivienda y Pensiones y las Administradoras de Riesgos Laborales.	Plan de Bienestar
	Artículo 2.2.10.6. Los programas de bienestar responderán a estudios técnicos que permitan, a partir de la identificación de necesidades y expectativas de los empleados, determinar actividades y grupos de beneficiarios bajo criterios de equidad, eficiencia mayor cubrimiento institucional.	
	Artículo 2.2.10.7. De conformidad con el artículo 24 del Decreto ley 1567 de 1998 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas: 1. Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención. 2. Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional. 3. Preparar al pre pensionado para el retiro del servicio. 4. Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada. 5. Fortalecer el trabajo en equipo.6. Adelantar programas de incentivos.	Medición Clima Laboral
	Artículo 2.2.10.8. Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades. Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los	Plan de Bienestar e Incentivos

Normatividad	Artículo	Aplicación
	programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación: - Deportivos, recreativos y vacacionales. - Artísticos y culturales. - Promoción y prevención de la salud. - Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas. - Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados.	
Directiva Presidencial No 9 de 2018 – Política de Austeridad	Dentro de una política pública de austeridad, eficiencia, economía y efectividad que debe prevalecer en la rama ejecutiva del orden nacional, y con el fin de obrar de manera responsable y hacer prevalecer el principio de economía, en el marco de las normas sobre austeridad del gasto público, se imparten las siguientes directrices.	Sistema de Estímulos – Plan de Bienestar e Incentivos
Programa Nacional de Bienestar: Servidores Saludables, Entidades Sostenibles 2020-2022	Instrumento desarrollado por el Departamento Administrativo de la Función Pública, para desarrollar estrategias de bienestar, el cual sirve como guía para actualizar y complementar el sistema de estímulos de acuerdo con lo establecido en el Decreto-Ley 1567 de 1998 y en el Decreto 1083 de 2015, cuyo propósito es el de contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos en el marco de la gestión estratégica del talento humano, estamos enfocados en aportar con acciones concretas al bienestar y la motivación de las personas que le sirven al Estado y al país.	Sistema de Estímulos – Plan de Bienestar e Incentivos

3. ÁREAS DE INTERVENCIÓN

El Sistema de Estímulos – Plan de Bienestar e Incentivos 2022 de la Agencia Nacional de Tierras, está dirigido a todos los servidores públicos de la entidad y se elaboró a partir de las directrices impartidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública en el documento "***PROGRAMA NACIONAL DE BIENESTAR: Servidores Saludables, Entidades Sostenibles 2020 – 2022"***. Este hace énfasis en la búsqueda sistemática de estrategias que permitan generar un impacto positivo en las condiciones de la vida laboral de todos los colaboradores de las diferentes entidades públicas, a partir de alternativas que apunten a incrementar el bienestar, la felicidad, la identidad del servidor público y que contribuya al crecimiento sostenible de las entidades, logrando de este modo la coherencia entre el enfoque institucional, la sostenibilidad del conocimiento y el sentido humano de todos los colaboradores, teniendo en cuenta que ellos son el capital intangible más importante de las entidades públicas.

A partir de este documento se complementa y actualiza el sistema de estímulos de acuerdo con lo establecido en el Decreto-Ley No. 1567 de 1998 y en el Decreto No. 1083 de 2015, cuyo propósito es el de contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos en el marco de la gestión estratégica del talento humano, enfocados en aportar con acciones concretas al bienestar y la motivación de las personas que le sirven al Estado y al país. El diseño y formulación del presente programa se estructura a partir del siguiente eje:

- **Eje 1. Equilibrio psicosocial.**
  Este eje hace referencia a la nueva forma de adaptación laboral producto de los diferentes cambios que estamos viviendo durante la pandemia derivada del coronavirus COVID-19, como la adaptación a nuevas situaciones, mayor volumen de trabajo y complejidad, extensión de la jornada laboral, entre otros aspectos. Dentro de este eje se hace referencia a temas como factores intralaborales, extralaborales, equilibrio entre la vida personal, laboral y familiar y la calidad de vida laboral.

4. OBJETIVOS

4.1. OBJETIVO GENERAL

Crear, mantener y fortalecer las condiciones de bienestar laboral para los servidores de la Agencia Nacional de Tierras, contribuyendo al mejoramiento de su calidad de vida laboral, para elevar los niveles de satisfacción, productividad y cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, a través de la motivación, el crecimiento y el desarrollo profesional y personal.

4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

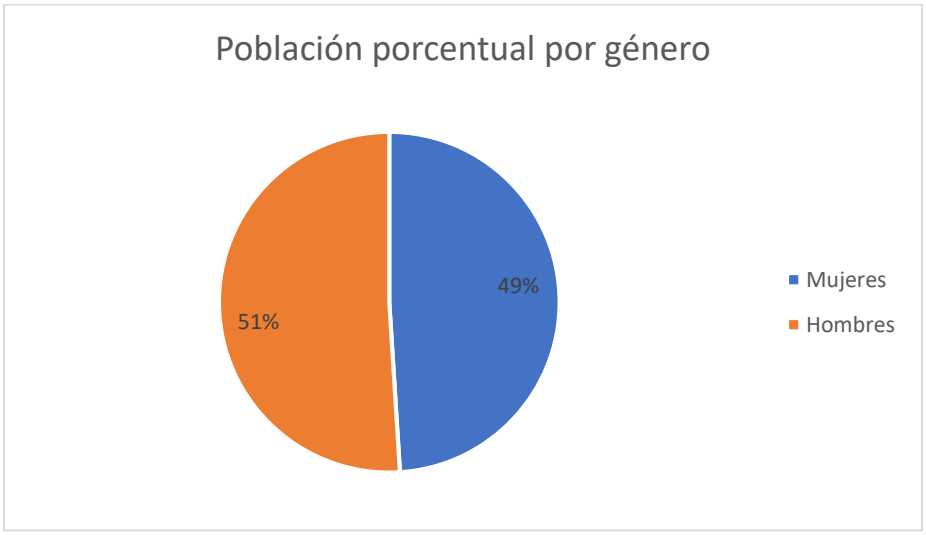
- Desarrollar el Plan de Bienestar Vigencia 2022, con el fin de generar actividades que propicien condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación de los servidores públicos de la Institución, así como la eficiencia y la efectividad en su desempeño.
- Apropiar y actuar de acuerdo con los valores institucionales en función de una cultura de servicio público, de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad institucional.
- Estimular en todas las dependencias, la participación y consolidación del bienestar institucional, colectivo e individual.
- Diseñar y ampliar mecanismos de bienestar laboral a través de medios virtuales en el marco de la transformación digital.
- Llevar a cabo el Plan de Incentivos y Estímulos 2022 con el fin de realizar el reconocimiento a los mejores servidores de carrera y de libre nombramiento y remoción, de los diferentes niveles jerárquicos según lo dispuesto en el Decreto No. 1083 de 2015, expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

5. EVALUACIÓN

Para la construcción del plan de trabajo del Sistema de Estímulos – Plan de Bienestar e Incentivos 2022, se tendrá en cuenta la siguiente información:

5.1. Se realizó la encuesta de Evaluación y Diagnóstico para el Desarrollo del Talento Humano de las actividades relacionadas con Bienestar, Capacitación y Seguridad y Salud en el Trabajo) llevadas a cabo durante la vigencia 2021. Esta fue enviada desde el 22 al 31 de diciembre de 2021, por el correo electrónico de talento humano, a todos los colaboradores de la entidad. Se contó con la participación de 136 colaboradores que respondieron dicha encuesta y autorizaron el uso de la información suministrada. Para esta encuesta se tuvo en cuenta la percepción por parte de los contratistas; no obstante, la calificación respecto al nivel de satisfacción de las actividades proviene de los funcionarios de la entidad.

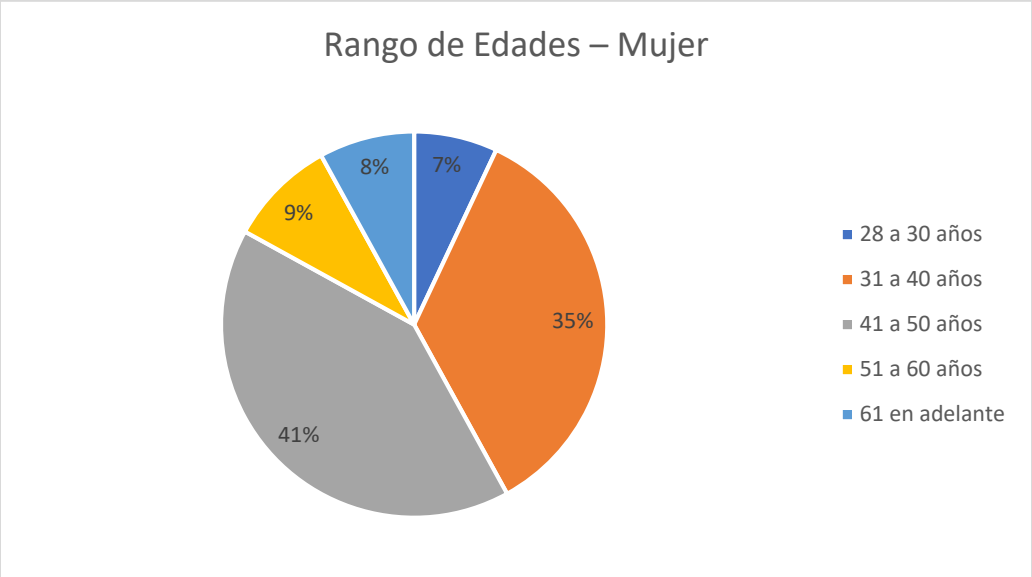
5.1.1. Gráfica 1. Población porcentual por género



Fuente: Evaluación y Diagnóstico para el Desarrollo del Talento Humano 2021.

Esta gráfica indica el porcentaje por género que participó en el desarrollo de la evaluación y diagnóstico. De los 136 colaboradores que la respondieron, el 49% corresponde a población femenina y el 51% a población masculina.

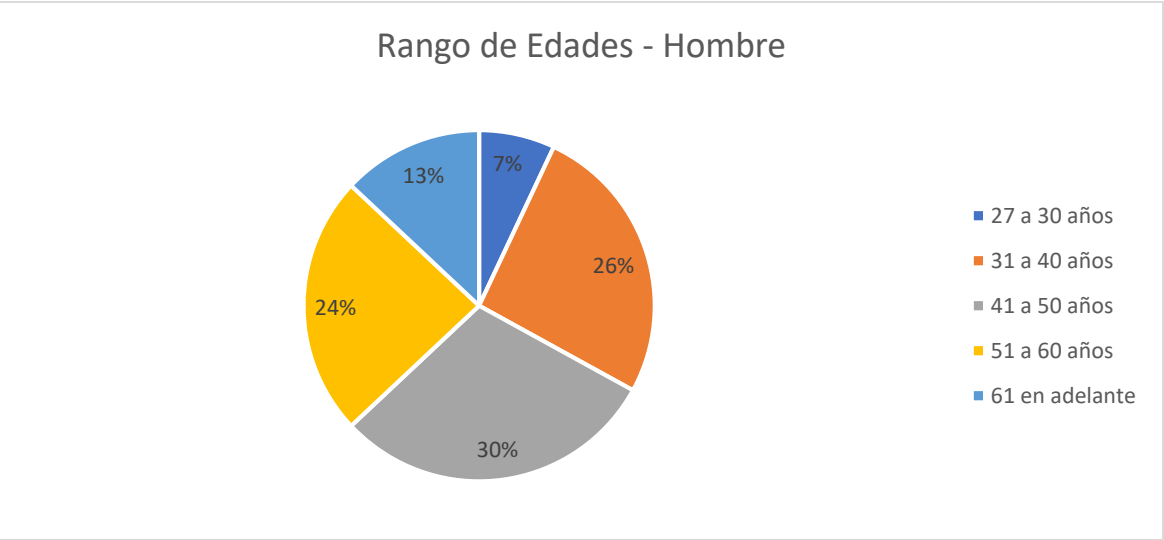
5.1.2. Gráfica 2. Rango de Edades – Mujer



Fuente: Evaluación y Diagnóstico para el Desarrollo del Talento Humano 2021

La gráfica 2 indica la distribución por edades de la población femenina que contestó la encuesta de Evaluación y Diagnóstico del Talento Humano 2021. En esta se puede observar que la mayor parte de este grupo poblacional se encuentra en edades comprendidas entre los 31 y 50 años, correspondiendo al 76%.

5.1.3. Gráfica 3. Rango de Edades - Hombre

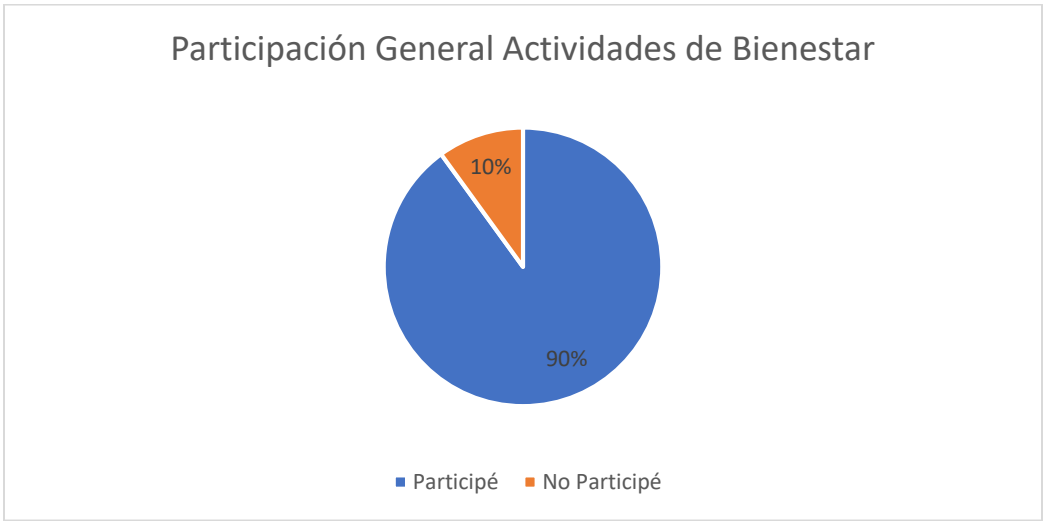


Fuente: Evaluación y Diagnóstico para el Desarrollo del Talento Humano 2021

La gráfica 3 indica la distribución por edades de la población masculina que contestó la encuesta de Evaluación y Diagnóstico del Talento Humano 2021. En esta se puede observar que la mayor parte de este grupo poblacional se encuentra en edades comprendidas entre los 31 a 40 años y 41 a 50 años, correspondiendo al 56%.

5.1.4. Gráfica 4. Participación General Actividades de Bienestar

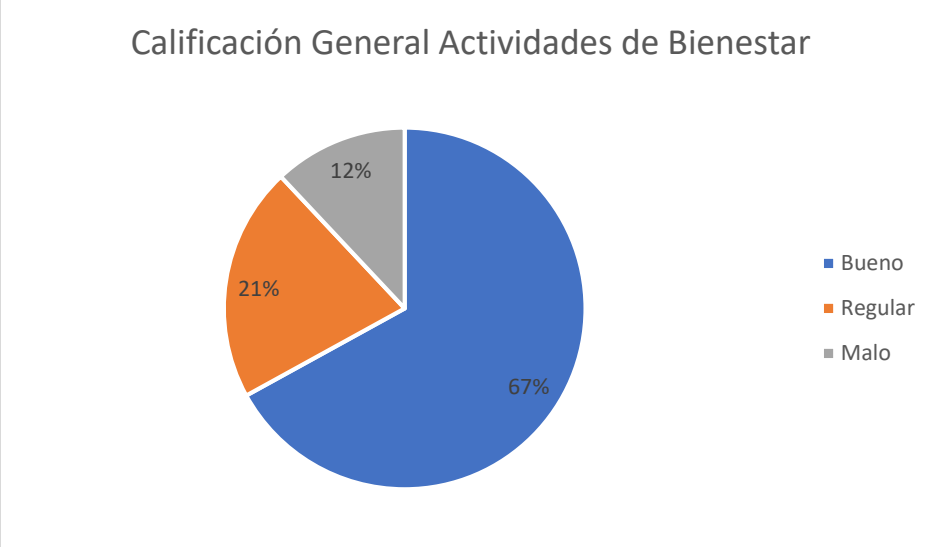
Fuente: Evaluación y Diagnóstico para el Desarrollo del Talento Humano 2021



La gráfica 4 indica que de las 136 personas que contestaron la encuesta, el 90% participó en una o varias de las actividades de bienestar llevadas a cabo durante la vigencia 2021. Así las cosas, el 10% restante manifestó no haber participado en ninguna de estas actividades.

5.1.5. Gráfica 5. Calificación General Actividades de Bienestar

Fuente: Evaluación y Diagnóstico para el Desarrollo del Talento Humano 2021



La gráfica 5, indica la calificación en general que se otorgó a las actividades de bienestar en las que el 67% de las personas que participaron en una o varias de las actividades de bienestar las calificó como "Bueno"; el 21% como "Regular" y el 12% "Malo". Es necesario continuar implementando estrategias de promoción y divulgación del Plan de Bienestar, de manera que se tenga un mayor porcentaje de cobertura de la población de la ANT.

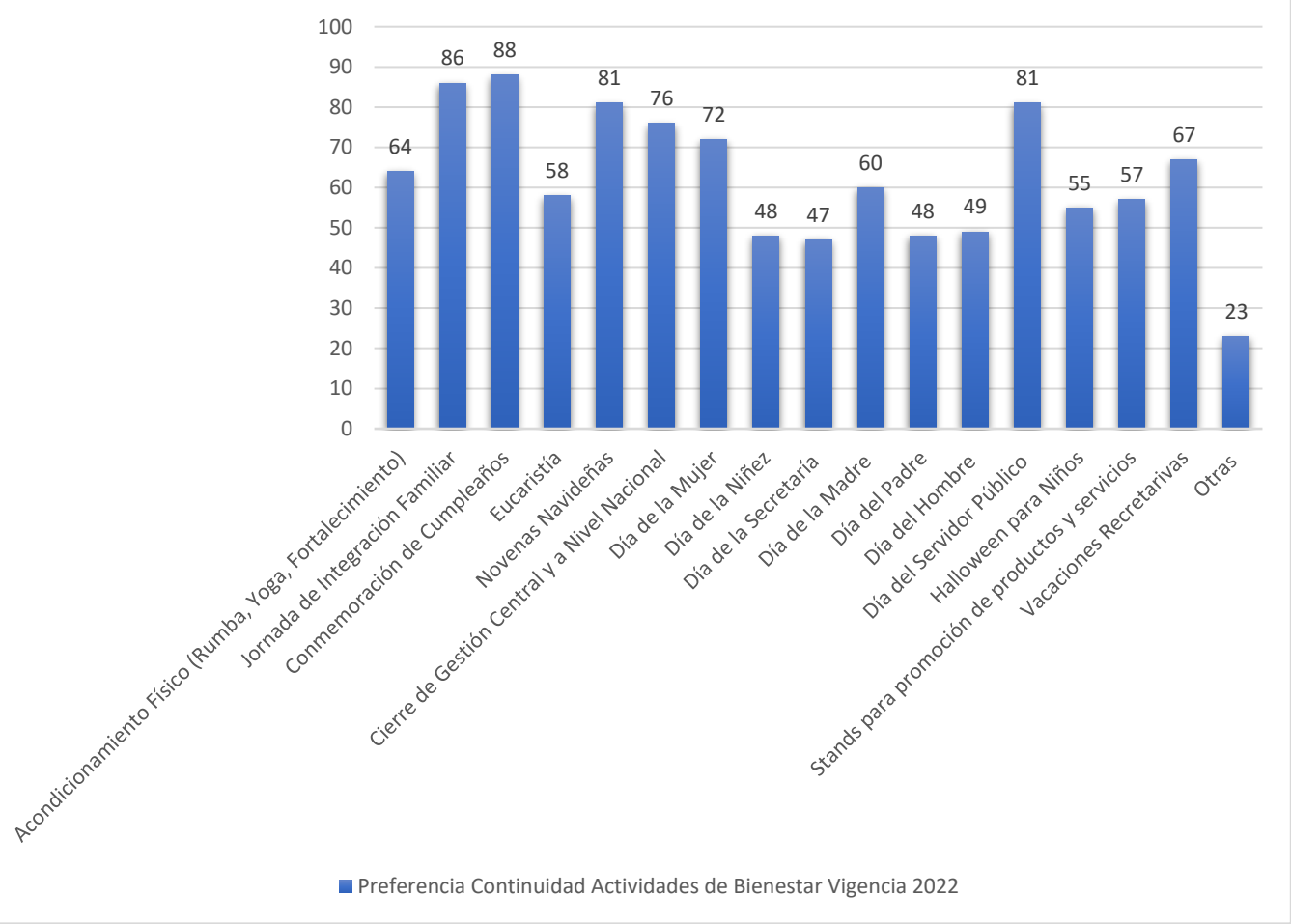
5.1.6. Gráfica 6. Participación Actividades Plan de Bienestar 2021

Fuente: Evaluación y Diagnóstico para el Desarrollo del Talento Humano 2021

La gráfica 6 indica de manera detallada el porcentaje de participación por actividades, como se puede observar en la gráfica anterior, las actividades que contaron con mayor participación fueron:

Actividad Novenas Navideñas 81%
Actividad Cierre de Gestión/Jornada Lúdica de Integración 70%
Actividad Día de la Familia 62%
Actividad Divulgación de productos y servicios 62%

Gráfica 7. Preferencia Continuidad Actividades de Bienestar Vigencia 2022

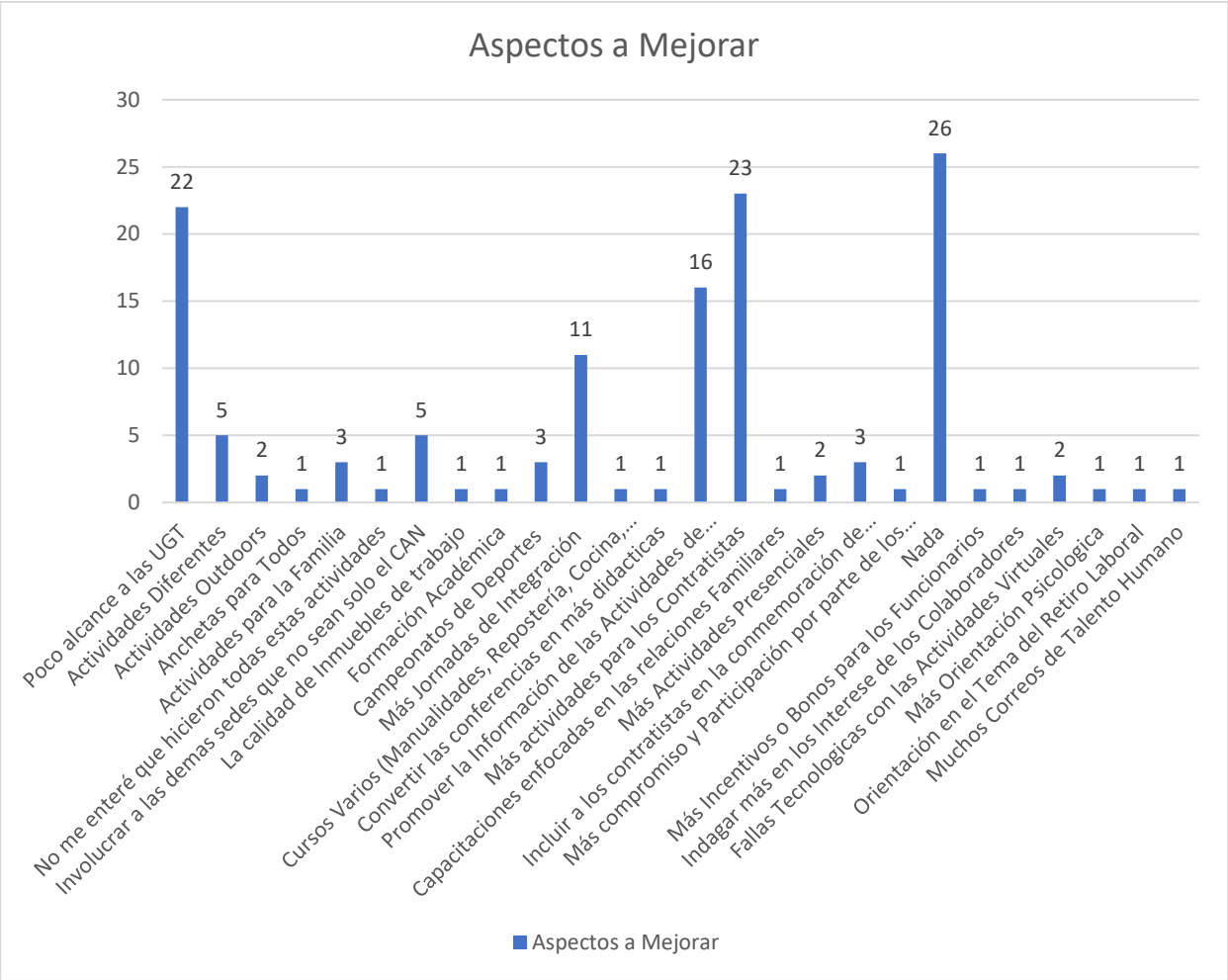


Fuente: Evaluación y Diagnóstico para el Desarrollo del Talento Humano 2021

La gráfica 7 indica los resultados a la pregunta ¿Cuáles de las actividades de bienestar llevadas a cabo en la vigencia 2021, le gustaría se realice en la vigencia 2022? Así las cosas, se puede observar una preferencia por actividades de tipo institucional como son las fechas conmemorativas y también aquellas que permitan la integración familiar.

5.1.7. Gráfica 8. Aspectos Para Mejorar

Fuente: Evaluación y Diagnóstico para el Desarrollo del Talento Humano 2021



La gráfica 8 indica aquellos aspectos que los encuestados consideran son oportunidades de mejora a tener en cuenta en el Plan de Bienestar de la vigencia 2022. Es de resaltar que el 26% manifiesta encontrarse satisfecho con lo realizado hasta el momento; el 23% indica que se deben realizar más actividades para los Contratistas, el 22% indica que se debe involucrar más a las UGT en las actividades que se realizan en la ANT.

6. DIAGNÓSTICO DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO A TRAVÉS DE LA MATRIZ DE GETH

La Subdirección de Talento Humano mediante el Autodiagnóstico de Gestión de la Política Estratégica del Talento Humano del MIPG, dispuesto por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, llevó a cabo el seguimiento y desarrollo de la gestión realizada durante la vigencia 2021, en los componentes de: Planeación, Ingreso, Desarrollo y Retiro. Las diferentes variables que componen la Matriz del Autodiagnóstico se encuentran agrupadas estratégicamente por categorías de la GETH, el ciclo PHVA y el ciclo de vida del servidor público, por lo cual la ANT mediante la Subdirección de Talento Humano realizó el seguimiento y reporte de cada variable con el fin de autoevaluar el nivel de madurez que se encuentra la GETH.

A continuación, se detalla los resultados obtenidos durante la vigencia 2021 con corte al 31 diciembre de 2021:

6.1. De la misma manera se toma como referencia los resultados del reporte de Autodiagnóstico de la Política Estratégica de Talento Humano 2021, herramienta dispuesta con el DAFP.

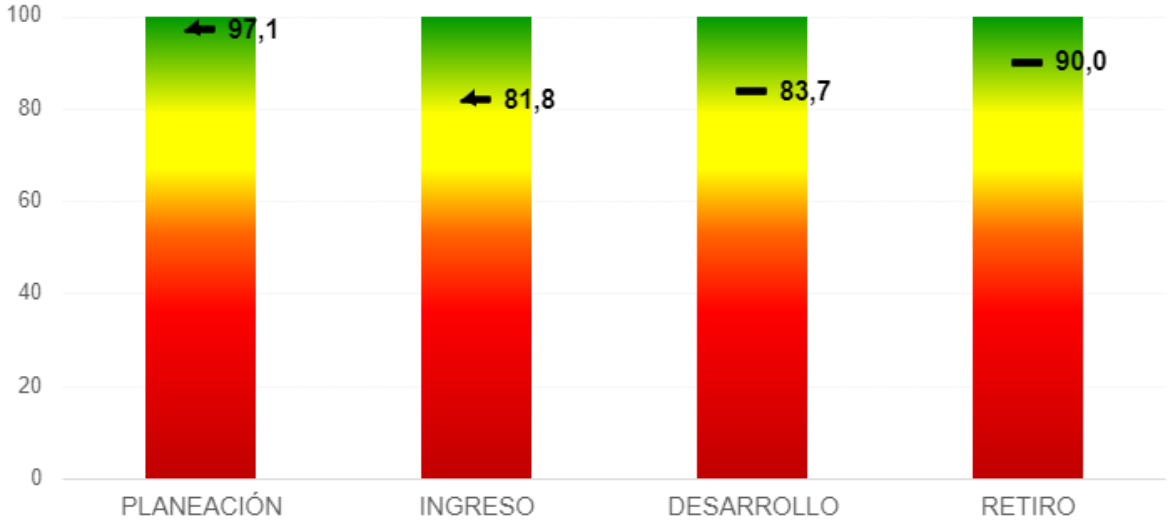
6.1.1. Gráfica 10.

La calificación total de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano es del 86.6%.

6.1.2. Gráfica 11.

El puntaje obtenido con corte al 31 diciembre de 2021 en la Política Gestión Estratégica del Talento Humano es de: 86.6%, la Agencia Nacional de Tierras se ubica en el Nivel de madurez de la GETH: CONSOLIDACIÓN.

Calificación por componentes Política Gestión Estratégica del Talento Humano

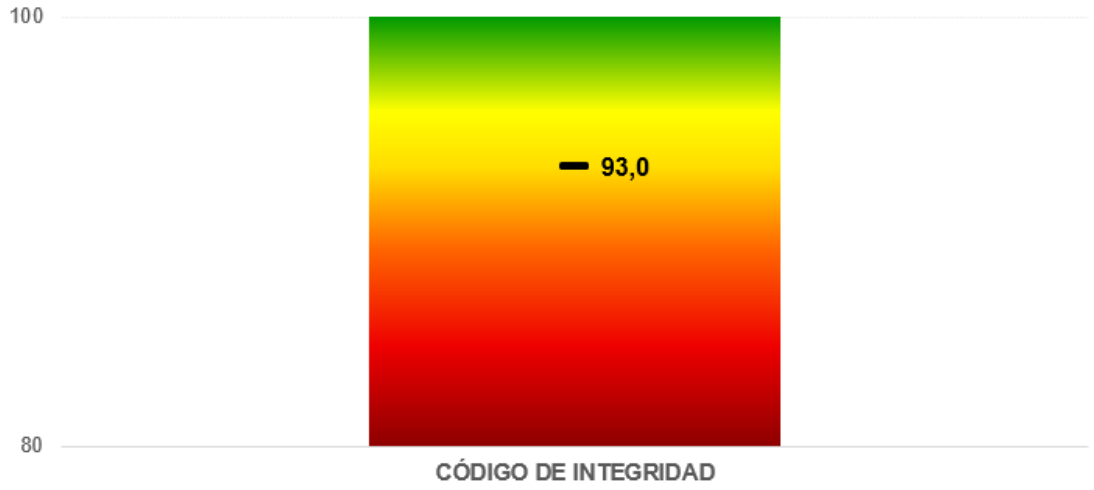


6.1.3. RESULTADOS AUTODIAGNÓSTICO DE GESTIÓN CÓDIGO DE INTEGRIDAD A TRAVÉS DE LA MATRIZ DE LA POLÍTICA DE INTEGRIDAD

La Subdirección de Talento Humano mediante el Autodiagnóstico de Gestión Código de Integridad del MIPG, dispuesto por el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP, realizó el seguimiento y desarrollo de la gestión realizada durante la vigencia 2021, en los componentes de: *Condiciones institucionales idóneas para la implementación y gestión del Código de Integridad y Promoción de la gestión del Código de Integridad*.

A continuación, se detalla los resultados obtenidos con corte al 31 diciembre de la vigencia 2021:

Grafica No. 5 – Calificación Total Política de Integridad

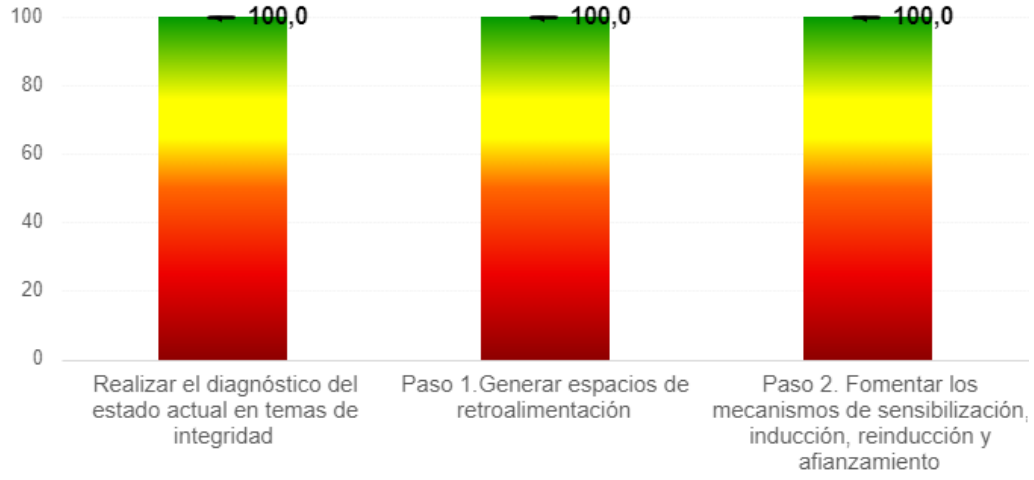


Fuente: Autodiagnóstico Política de Integridad – Subdirección de Talento Humano.

Los resultados obtenidos se lograron gracias a las gestiones que se adelantaron por la Subdirección de Talento Humano durante la vigencia 2021, teniendo en cuenta que se formuló el Plan de Gestión del Código de Integridad y Buen Gobierno para formular y realizar seguimiento a las actividades que se desarrollarían durante la vigencia, de igual forma dicho Plan está orientado a la Política de Integridad del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG.

Categorías del componente 1:

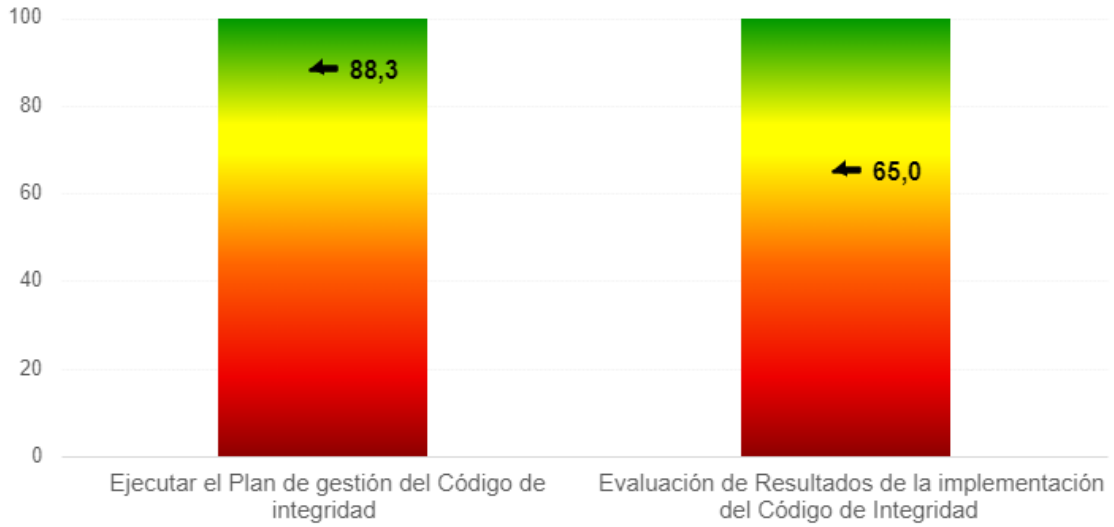
Grafica No. 6 – Condiciones institucionales idóneas para la implementación y gestión del Código de Integridad



Fuente: Autodiagnóstico Política de Integridad – Subdirección de Talento Humano.

Categorías del componente 2:

Grafica No. 7 – Promoción de la gestión del Código de Integridad



Fuente: Autodiagnóstico Política de Integridad – Subdirección de Talento Humano.

De acuerdo con los resultados obtenidos con corte al 31 diciembre de 2021, la Subdirección de Talento Humano seguirá realizando el adecuado desarrollo de la Política de Integridad con el fin de afianzar los valores en la ANT.

7. DIAGNÓSTICO Y CONCLUSIONES

- Para el desarrollo de la encuesta, se contó con la participación de 136 personas, de las cuales el 54% corresponde a funcionarios de la entidad y el 46% restante a contratistas.

- De las 136 personas encuestadas, se contó con una participación del 90% en una o varias de las actividades llevadas a cabo. Así mismo, la calificación de las actividades se clasificó de la siguiente manera:
  - 67% Bueno
  - 21% Regular
  - 12% Malo

- Tal y como indica la gráfica 7, los colaboradores manifiestan su preferencia por dar continuidad en la vigencia 2022 a actividades como como son las fechas conmemorativas y también aquellas que permitan la integración familiar.

- Respecto a nuevas actividades para incluir en el Plan de Bienestar 2022, es de resaltar que el 26% manifiesta encontrarse satisfecho con lo realizado hasta el momento; el 23% indica que se deben realizar más actividades para los Contratistas, el 22% indica que se debe involucrar más a las UGT en las actividades que se realizan en la ANT.

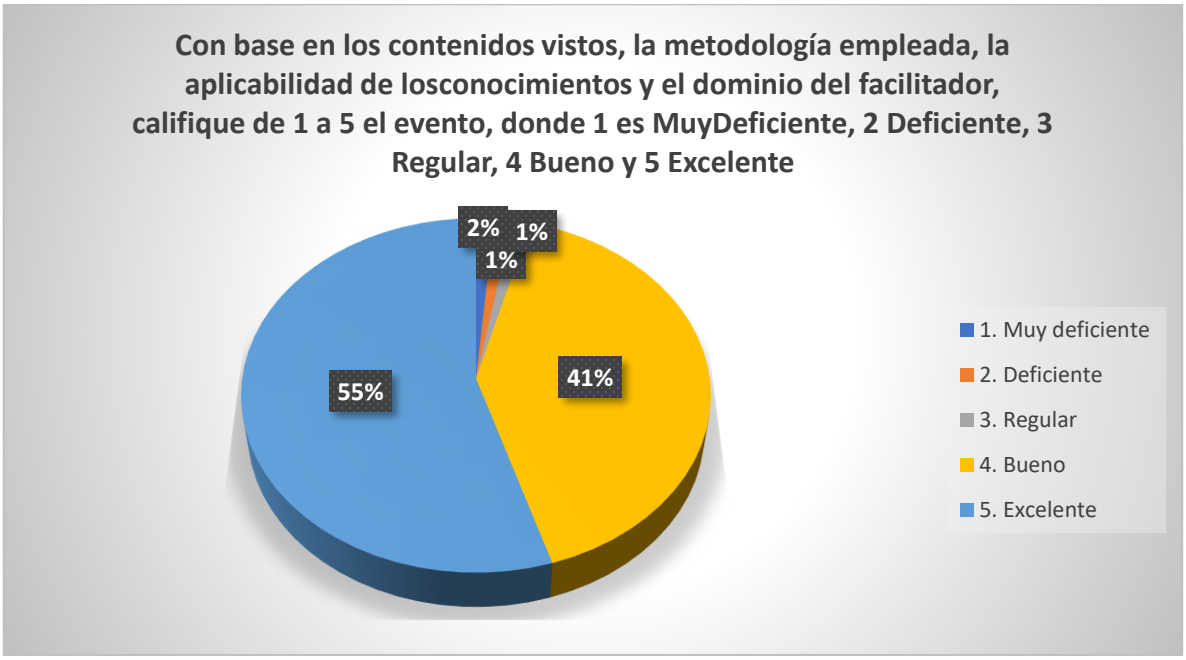
8. INTERVENCIÓN CLIMA LABORAL

De acuerdo con el Decreto No. 1227 de 2005, en desarrollo del artículo 24 del Decreto Ley No. 1567 de 1998, dispone que "*con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas: Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención*."

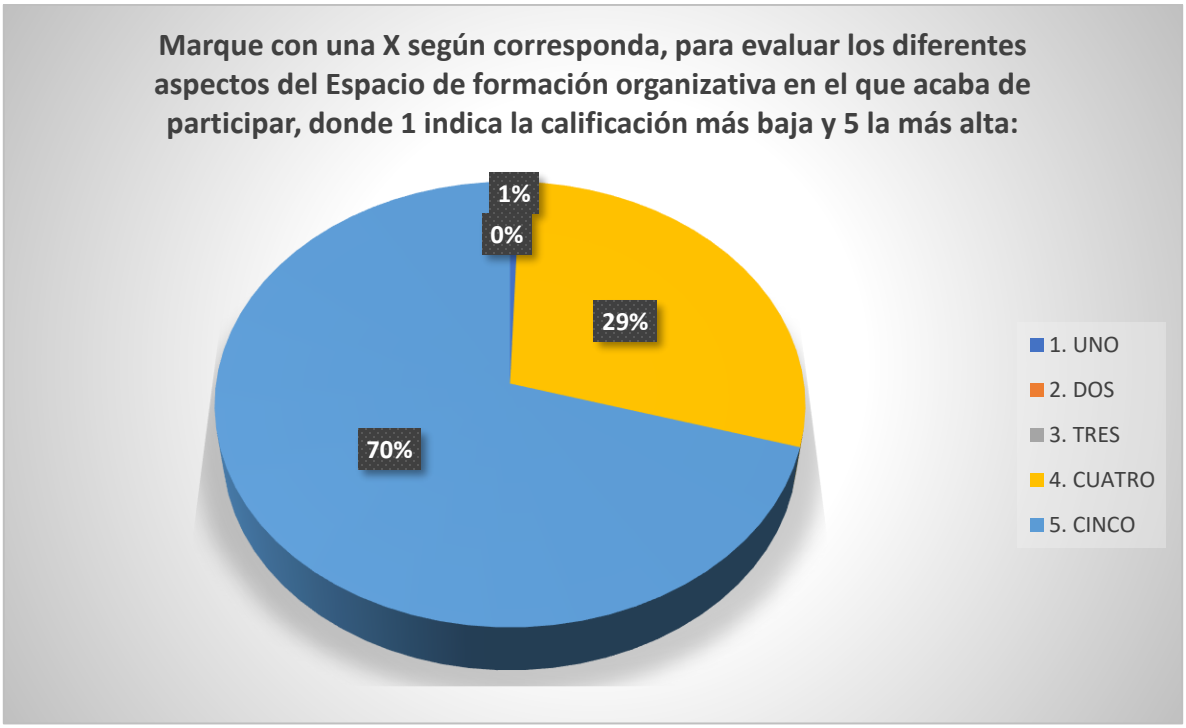
En razón a lo anterior, y dado que durante la vigencia 2020 se realizó la aplicación de la Encuesta de Medición de Clima Laboral, se hace necesario que en la vigencia 2022 se realice nuevamente la aplicación de dicha encuesta.

Las intervenciones realizadas en el año 2021, fueron en las siguientes temáticas y se comparten los resultados recopilados a través de las encuestas evaluativas:

- Revisión de los resultados de la Encuesta en Clima Organizacional 2020, con cada dependencia, a través de grupos focales:



- Balance y Bienestar: de 338 participantes que respondieron la encuesta, el 70% la calificó con el porcentaje mas alto siendo 5 (Excelente), 29% lo calificó con 4 (Bueno) y 1 % con 1 (Deficiente).



- Relaciones Interpersonales:

Con base en los contenidos vistos, la metodología empleada, la aplicabilidad de los conocimientos y el dominio del facilitador, califique de 1 a 5 el evento, donde 1 es Muy Deficiente, 2 Deficiente, 3 Regular, 4 Bueno y 5 Excelente

257	01:58	Activo
Respuestas	Tiempo medio para finalizar	Estado

1. De 1 a 5 ¿Cómo calificas el contenido tematico del taller?

Insights

1	0
2	0
3	7
4	68
5	182

2. De 1 a 5 ¿Cuánto crees que es importante los temas relacionados con salud mental?

Insights

1	0
2	0
3	2
4	15
5	240

3. De 1 a 5 ¿Cómo calificas la exposición de las presentadoras?

Insights

1	0
2	0
3	9
4	77
5	171

- Comunicación Organizacional

Con base en los contenidos vistos, la metodología empleada, la aplicabilidad de los conocimientos y el dominio del facilitador, califique de 1 a 5 el evento, donde 1 es Muy Deficiente, 2 Deficiente, 3 Regular, 4 Bueno y 5 Excelente

188	02:37	Activo
Respuestas	Tiempo medio para finalizar	Estado

1. De 1 a 5 ¿Cuánto crees que es importante los temas relacionados con salud mental?

Insights

1	0
2	0
3	1
4	9
5	178

2. De 1 a 5 ¿Cómo calificas el contenido temático del taller?

Insights

1	0
2	1
3	4
4	52
5	131

3. De 1 a 5 ¿Cómo calificas la exposición de las presentadoras?

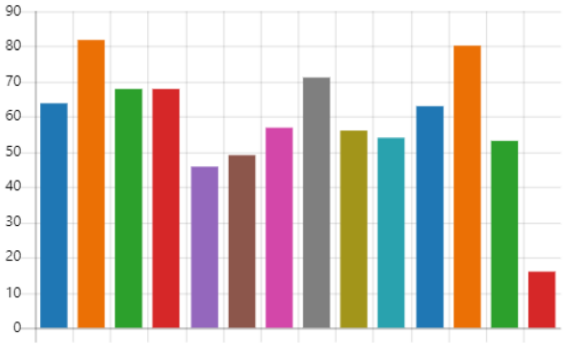
Insights

1	0
2	1
3	3
4	58
5	126

A partir de la Encuesta de Evaluación y Diagnóstico para el Desarrollo del Talento Humano 2021, se registró la prioridad por parte de los encuestados en recibir capacitación para fortalecer las siguientes dimensiones del Clima Laboral: Taller en Diligencia y Liderazgo, seguido por Motivación y trabajo en equipo, y Taller en Capacidad de Liderazgo, iniciativa y espíritu emprendedor.

12. De las siguientes actividades de Clima Laboral y Código de Integridad ANT, cuáles le gustaría que se realizaran en la vigencia 2022:

Actualización de Código de In...	64
Taller Diligencia y Liderazgo	82
Taller Respeto y Justicia	68
Taller Vocación de Servicio	68
Tips Código de Integridad y B...	46
Valor del Mes	49
Taller en Capacidad de adapta...	57
Taller en Capacidad de Lideraz...	71
Taller en Creatividad y capacid...	56
Taller de Seguridad en sí mism...	54
Taller en Flexibilidad y adaptac...	63
Taller en Motivación y trabajo ...	80
Promoción Valores Código de ...	53
Otras	16



9. CÓDIGO DE INTEGRIDAD Y BUEN GOBIERNO

El Código de Integridad y Buen Gobierno está alineado con las directrices establecidas por el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (Decreto No. 1499 de 2017) en su política de Gestión y Desempeño de integridad, donde indica que la dimensión de Talento Humano apuesta por la integridad en la Gestión pública, la cual consiste en la unión y coordinación de acciones que se desarrollan por parte de las entidades, los servidores y los ciudadanos para agregar valor y garantizar los derechos y respuestas a las necesidades de los ciudadanos. Por esta razón, desde la Subdirección de Talento Humano, se adelantarán actividades que busquen el fortalecimiento de una cultura organizacional orientada a servicio, la integridad, la transparencia, la lealtad al Estado, a las leyes, así como los valores éticos que genere confianza en la ciudadanía hacia la entidad y los grupos que la conforman y se vea reflejado en su compromiso y seriedad.

10. PLAN DE INCENTIVOS

En el presente documento se presenta el Plan de Incentivos para la vigencia 2022, el cual busca reconocer el desempeño laboral de los funcionarios de Carrera Administrativa y Libre Nombramiento y Remoción para que logren niveles de excelencia, recompensando y estimulando a los funcionarios comprometidos, eficientes y proactivos, mejorando así el desempeño institucional y elevando la satisfacción de los funcionarios mediante la elección del mejor empleado de la entidad, los mejores empleados de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción, y el mejor equipo de trabajo. Es importante aclarar que, si bien el Plan de Incentivos 2022 tiene como objeto el grupo poblacional de funcionarios de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción, en general el Plan de Bienestar 2022 está dirigido a todos los servidores de la Agencia Nacional de Tierras

10.1. MARCO NORMATIVO

Teniendo en cuenta el Decreto Ley No. 1567 de 1998, en su artículo 19° establece que, las entidades públicas están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados, programas de bienestar social e incentivos.

Así mismo en el artículo 26 del precitado decreto, establece que los programas de incentivos, como componentes tangibles del Sistema de Estímulos, deberán orientarse a: 1. Crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos. 2. Reconocer o premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia. Los programas de incentivos dirigidos a crear condiciones favorables al buen desempeño se desarrollarán a través de proyectos de calidad de vida laboral, y los programas de incentivos que buscan reconocer el desempeño en niveles de excelencia se estructurarán a través de planes de incentivos.

En el artículo 29, se establece que los Planes de Incentivos para los empleados se orientarán a reconocer los desempeños individuales del mejor empleado de la entidad y de cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman, así como el de los equipos de trabajo que alcancen niveles de excelencia.

Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, establece en el parágrafo del Artículo 36 que" *Con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley*".

Decreto No. 1083 de 2015, en su Título 10. Artículo 2.2.10.8. establece que "*Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades*".

10.2. OBJETIVO

Reconocer a los mejores servidores de carrera y de libre nombramiento y remoción de los diferentes niveles jerárquicos, según lo dispuesto en el Decreto No. 1083 de 2015, con el fin de incentivar la motivación al facilitar espacios para la innovación y el aprendizaje permanentes, que contribuyan a su crecimiento personal y profesional.

10.3. BENEFICIARIOS

Los beneficiarios para recibir incentivos serán los empleados de carrera administrativa en todos los niveles jerárquicos y de libre nombramiento y remoción.

10.4. LINEAMIENTOS

Para otorgar los incentivos, se tendrá en cuenta a los empleados de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción, los cuales se establecerán con base en la calificación anual resultante de la evaluación del desempeño laboral del periodo 1º. de febrero 2021 al 31 de enero de 2022, en niveles de excelencia. La entidad emitirá el acto administrativo de plan de incentivos el cual contendrá entre otros los siguientes aspectos:

10.5. TIPO DE INCENTIVOS

10.5.1. **Incentivos Pecuniarios:** Están constituidos por reconocimientos económicos que se asignarán al mejor equipo de trabajo y son otorgados únicamente a los funcionarios de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción.

10.5.2. **Incentivos No Pecuniarios:** El Sistema de Estímulos considera como Incentivos de carácter no pecuniarios, entre otros, los siguientes: Ascensos, Traslados, Encargos, Comisiones, Becas para educación formal, Participación en proyectos especiales, Publicación de trabajos en medios de circulación nacional e internacional, Reconocimientos públicos a la labor meritoria, Financiación de investigaciones, Programas de turismo social, Puntaje para adjudicación de vivienda.

10.6. ASIGNACIÓN DE INCENTIVOS

La Agencia Nacional de Tierras deberá emitir el acto administrativo para asignar los siguientes incentivos:

10.6.1. **Mejor Empleado de la Entidad:** El servidor público declarado como mejor empleado de carrera administrativa de la Entidad, podrá optar por uno de los incentivos no pecuniarios señalados en esta reglamentación. El servidor podrá elegir incentivos relacionados con erogación presupuestal (educación formal, turismo social o publicación de trabajos relacionados con la misión y naturaleza de la entidad en medios de circulación nacional e internacional).

10.6.2. **Mejor empleado de cada nivel:** Los mejores empleados de los niveles profesionales, técnico y asistencial, podrán optar igualmente por uno de los incentivos no pecuniarios señalados en este documento. Los mejores empleados podrán elegir incentivos relacionados con erogación presupuestal (educación formal, turismo social o publicación de trabajos relacionados con la misión y naturaleza de la entidad en medios de circulación nacional e internacional), entre otros.

10.6.3. La Agencia Nacional de Tierras asignará los siguientes incentivos, de acuerdo con lo establecido en la Resolución No 20864 de diciembre de 2019:

- **Día de cumpleaños:** A los servidores públicos de la agencia nacional de tierras se les concederá un día de asueto, por ocasión del cumpleaños, con el objetivo de incentivar la integración familiar. Este permiso remunerado puede hacerse efectivo dentro del mes siguiente a la fecha del cumpleaños.
- **Movilidad sostenible:** Se concederá medio día libre por cada treinta (30) días que el servidor certifique haber llegado a trabajar en bicicleta, de conformidad con los lineamientos que se adopten para su verificación.

9.7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN SISTEMA DE ESTÍMULOS

El seguimiento y evaluación del sistema de estímulos se realizará con la evaluación y diagnóstico para el desarrollo del talento humano de la vigencia 2022.

11. ALCANCE

De acuerdo con el Decreto Ley No. 1567 de 1998, el Decreto No. 1083 de 2015, el Sistema de Estímulos está dirigido a los servidores públicos de todos los niveles jerárquicos de la Entidad (Carrera Administrativa y Libre Nombramiento y Remoción) de las sedes en el nivel central y territorial.

12. RESPONSABLE

La Secretaría General a través de la Subdirección de Talento Humano, tiene la responsabilidad de coordinar y ejecutar las actividades y acciones del Plan de Bienestar.

13. RECURSOS

La Subdirección de Talento Humano adelantará las gestiones correspondientes ante la Secretaría General para la asignación de recursos de Inversión que amparen la ejecución de dicho Plan, mediante el Proyecto Mejoramiento de la Capacidad de Gestión Institucional.

14. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES 2022

A continuación, se presente el cronograma de actividades de acuerdo con las necesidades y expectativas de nuestros funcionarios, para la vigencia 2022.

Agencia Nacional de Tierras

CRONOGRAMA PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS
AGENCIA NACIONAL DE TIERRAS
"SISTEMA DE ESTÍMULOS"
2022

0%

EJE TEMÁTICO	COMPONENTE	ACTIVIDADES PROPUESTAS	POBLACIÓN OBJETIVO	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	Actividades programadas	Ejecutadas	Observaciones
PLANEACIÓN DE ACTIVIDADES Y PROCESOS CONTRACTUALES - PLAN DE BIENESTAR																		
EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	Calidad de Vida Laboral	Cierre de Gestión	Servidores Públicos													1	0	
		Código de Integridad y Buen Gobierno	Servidores Públicos													3	0	
		Cumpleaños. Entrega de detalle a cada cumpleañero	Servidores Públicos													12	0	
		De la Madre	Servidores Públicos													1	0	
		De la Secretaria	Servidores Públicos													1	0	
		Del Conductor	Servidores Públicos													1	0	
		Del Padre	Servidores Públicos													1	0	
		Día del Servidor Público	Servidores Públicos													1	0	
		Mejor Empleado de Carrera en los niveles profesional, técnico y Mejor Empleado de Libre Nombramiento y Remoción	Servidores de Carrera y de Libre Nombramiento y Remoción													1	0	
		Novenas Navideñas	Servidores Públicos													1	0	
		Reconocimiento Profesiones (Banner).	Servidores Públicos													6	0	
		Acondicionamiento Físico (rumba, yoga, otros)	Servidores Públicos													2	0	
		Taller de Finanzas Personales y Familiares	Servidores Públicos													1	0	
		Taller Preparación de Retiro Laboral	Prepensionados													1	0	
	Equilibrio entre la Vida Laboral y la Vida Familiar	Día de la Niñez y la Recreación	Hijos Servidores Públicos													1	0	
		Día de la Familia	Servidores Públicos y Familias													2	0	
		Halloween para niños	Hijos Servidores Públicos													1	0	
		Vacaciones Recreativas	Hijos Servidores Públicos													1	0	
	Factores Psicosociales	Actividades Espirituales	Servidores Públicos													10	0	
		Intervención Clima Laboral	Servidores Públicos													1	0	
																49	0	
			Actividades Programadas	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%			
			Actividades Ejecutadas	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
				0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%			

15. INDICADORES DE MEDICIÓN

De acuerdo con lo establecido en la guía de elaboración del Programa Nacional de Bienestar del DAFP, las actividades del Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales 2022 de la Agencia Nacional de Tierras, deben ser evaluadas a partir de los siguientes indicadores:

EJE TEMÁTICO	INDICADOR
EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	Total servidores asistentes --- Total servidores de la entidad
	Servidores públicos beneficiados --- Total de servidores públicos de la entidad
	Total servidores involucrados --- Total de servidores interesados en el programa

Aprobó: Raúl Alberto Badillo Espitia, Secretario General
Revisó: Laura Ximena Buitrago Pataquiva, Contratista Secretaría General
Revisó: Holman Antonio Coronado Peña, Subdirector de Talento Humano (E)
Proyectó: Deyi Pineda Peña, Funcionaria Subdirección de Talento Humano